

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

12. Okt. 1955

81

Gesetz: § 61 Abs. 2 Satz 1 und 3 BetrVG

Leitsätze:

1. Hat der Betriebsrat gegen eine Einstellung, Umgruppierung oder Versetzung Bedenken, so hat er diese unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Die Wochenfrist läuft vom Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers an den Betriebsrat über die geplante Massnahme.
2. Der Betriebsrat kann innerhalb einer Frist von zwei Monaten das Arbeitsgericht anrufen zur Feststellung, dass ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung gemäss § 61 Abs. 3 BetrVG vorliegt. Die Zweimonatsfrist läuft vom Tage der Durchführung der Massnahme des Arbeitgebers an, vorausgesetzt, dass eine Mitteilung über die geplante Massnahme unter Angabe des Zeitpunktes der Durchführung dem Betriebsrat zugegangen war.

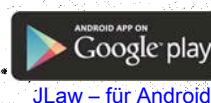
Aktenzeichen: 1 ABR 29/54

Beschluss des BAG vom 12. Oktober 1955

LAG Düsseldorf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 29/54

5 BV Ta 3/54 LAG Düsseldorf

B e s c h l u s s

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 12. Oktober 1955 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. König und Dr. Poelmann und die Bundesarbeitsrichter Hermann Wagner und Fritz Willems beschlossen:

Die Rechtsbeschworde des Antragstellers gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Juni 1954 (5 BV Ta 3/54) wird zurückgewiesen.

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

Am 28. Oktober 1948 wurde zwischen dem Betriebsrat der S [REDACTED] Werke AG in M [REDACTED] und der Betriebsleitung dieser Werke eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, nach der die Arbeitsplätze der gewerblichen Arbeitnehmer im M [REDACTED] Werk nach acht Lohngruppen eingestuft werden sollten. Der Tarifvertrag für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 1. September 1948 (sog. Schwelmer Abkommen) selbst sah nur fünf Lohngruppen vor, die auf Fähigkeiten des Arbeitnehmers als Facharbeiter, angelernter Arbeiter etc. abstellten. Das Schwelmer Abkommen liess jedoch eine andere Gruppeneinteilung durch Betriebsvereinbarung zu. Um eine Übereinstimmung mit der Lohngruppeneinteilung anderer Werke der S [REDACTED] AG zu erzielen, machte man von diesem Vorbehalt des Tarifvertrages Gebrauch. Im einzelnen sollte die Zuordnung der Arbeiter zu den acht Lohngruppen nach den Katalogen der Werke Berlin, Nürnberg und Wien in Verbindung mit einer analytischen Punktbewertung durchgeführt werden, bis ein eigener Betriebskatalog erstellt worden sei. Zu der Eingruppierung wurde der Betriebsrat laufend hinzugezogen. In der weitaus überwiegenden Zahl der insgesamt ca. 1.600 Fälle wurde eine Übereinstimmung erzielt. Nur bei 75 Fällen beharrte die Betriebsleitung auf einer von dem Betriebsrat abweichenden Bewertung und hielt die Eingruppierung in eine jeweils niedrigere Lohngruppe, als sie der Betriebsrat forderte, für zutreffend. Um durch diese Differenzen die Durchführung der Eingruppierung nicht aufzuhalten, wurde in diesen ca. 75 Fällen vorläufig bis zur endgültigen Eingruppierung zu der von der Betriebsleitung für richtig erachteten (niedrigeren) Lohngruppe eine Ausgleichszulage von 7 Pfennigen je Stunde gezahlt mit der Massgabe, dass diese Zulage weg falle, wenn die endgültige Eingruppierung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



verbindlich erfolge. Durch ein Schreiben vom 19. März 1949 wurde diese Regelung auf den 30. Juni 1949 begrenzt. Von diesem Zeitpunkt ab sollte als die Stammlohngruppe für die Lohnzahlung kommender Lohnwochen jeweils die Lohngruppe festgesetzt werden, in der im vergangenen Monat die meisten Lohnstunden angefallen waren. Sofern sich hierbei ein niedrigerer Verdienst als der bisherige ergeben würde, sollte die Umstufung erst nach einer Ankündigungsfrist, die der Kündigungsfrist entsprach, durchgeführt werden. Hierzu kam es jedoch einstweilen nicht, vielmehr wurde der bisherige Zustand stillschweigend weiter fortgesetzt, weil eine Einigung mit dem Betriebsrat zwar erhofft wurde, aber noch nicht erzielt werden konnte. In einzelnen Fällen kam es zwischenzeitlich zu Übereinkommen über die endgültige Lohngruppe.

Mit Schreiben vom 20. Dezember 1952 kündigte die Werksleitung den noch nicht endgültig eingruppierten Arbeitern den Ausgleichszuschlag von 7 Pfennigen auf den 1. Januar 1953 und teilte dem Betriebsrat mit, dass der Zuschlag von 7 Pfennigen pro Stunde ab 1. Januar 1953 nicht mehr gezahlt werde. Mit Schreiben vom 2. Januar 1953 erhob der Betriebsrat hiergegen schriftlich Bedenken. In seinem Schreiben wies er u.a. darauf hin, dass er schon am 9. Oktober 1951 die Einberufung der Schlichtungskommission auf Grund der Betriebsvereinbarung vom 29. Oktober 1947 verlangt habe. Die Werksleitung hatte damals die Einberufung der Kommission abgelehnt. Durch Schreiben vom 16. Januar 1953 bat der Betriebsrat die Arbeitsgemeinschaft der (gesamten) Betriebsräte der S [REDACTED] werke, dass sie sich mit der Unternehmensleitung zur Einberufung einer Schlichtungskommission entsprechend der für das gesamte Unternehmen der S [REDACTED] werke AG geltenden Betriebsvereinbarung vom 29. Oktober 1947 in Verbindung setzen möge. Auf einer Besprechung der Werksleitung M [REDACTED] vom 13. März 1953 lehnte ein Vertreter der Unternehmensleitung die Einberufung eines Schiedsgerichts ab. Trotzdem, so

- 4 -

trägt der Betriebsrat vor, habe er (der Betriebsrat) sich an die Arbeitsgemeinschaft der S [REDACTED] Betriebsräte gewandt, damit von dort aus die Anrufung des Schiedsgerichts veranlasst würde. Dieser letzte Versuch sei am 30. März 1953 gescheitert. An diesem Tage hat die Arbeitsgemeinschaft der Siemensbetriebsräte dem antragstellenden Betriebsrat M [REDACTED] die Ergebnislosigkeit der Verhandlung in dieser Richtung mitgeteilt und dem Betriebsrat anheimgestellt, den Rechtsweg zu beschreiten.

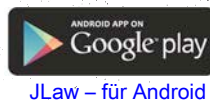
Der Betriebsrat hält die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die von der Betriebsleitung vorgesehenen (niedrigeren) Lohngruppen nicht für zutreffend. Er ist der Auffassung, dass ihm nach § 60 ff BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zustehe, und dass ein solches Recht sich auch auf Grund der Betriebsvereinbarung vom 29. Oktober 1947 ergebe. Denn diese Betriebsvereinbarung, die niemals aufgehoben sei, gelte nach § 90 BetrVG weiter. Der Betriebsrat hat daher beantragt, festzustellen, dass sein Einspruch gegen die Massnahme der Betriebsleitung in den noch streitigen Fällen begründet sei. Demgemäss hat der Betriebsrat beantragt, festzustellen, dass ein Grund zur Verweigerung seiner Zustimmung zu der nach der Betriebsvereinbarung vom 28. Oktober 1948 erfolgten Umgruppierung bzw. Eingruppierung vorläge. Die Antragsgegnerin bittet um Zurückweisung dieses Antrages und macht in erster Linie geltend, dass der Betriebsrat die aus § 63 in Verbindung mit § 61 Abs. 2 Satz 1 und 3 BetrVG sich ergebenden Fristen versäumt habe. Die Umgruppierung sei nämlich - wenn überhaupt - durch die Kündigung der Ausgleichszulage am 20. Dezember 1952 erfolgt, die Bedenken des Betriebsrats seien aber erst am 2. Januar 1953 und die Klage erst am 23. Mai 1953 erhoben. Arbeitsgericht und Landesarbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

gericht haben den Antrag als unzulässig zurückgewiesen, weil die nach § 61 Abs. 2 Satz 1 und Satz 3 vorgesehenen Fristen versäumt seien. Beide Fristen begannen mit der Aufkündigung der Ausgleichszulage. An diesem Ergebnis könne weder durch den Hinweis auf die angeblich noch geltende Betriebsvereinbarung vom 29. Oktober 1947, noch durch den Hinweis auf § 49 Abs. 3 des BetrVG etwas geändert werden, wonach die Anrufung von Schiedsstellen und Behörden erst zulässig sei, wenn eine Einigung im Betriebe nicht erzielt wurde.

Die hiergegen erhobene, zugelassene Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist unbegründet.

Zutreffend haben beide Vorderrichter entschieden, dass der Antragsteller sowohl die Frist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat seine Bedenken unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen hat, als auch die Frist des § 61 Abs. 2 Satz 3, wonach der Betriebsrat innerhalb einer Frist von zwei Monaten das Arbeitsgericht anzurufen hat, versäumt hat. Ob es sich daher in der Sache selbst überhaupt um eine Umgruppierungsmassnahme handelt, und ob der Einspruch des Betriebsrats sachlich begründet war, konnte dahingestellt bleiben.

Abzulehnen ist die Auffassung der Rechtsbeschwerde, dass die Massnahme der Umgruppierung bereits im Jahre 1948, also zu einer Zeit getroffen sei, als noch keine gesetzliche Frist bestand, und dass der zwischenzeitlich durch die Ausgleichszulage von 7 Pfennigen pro Stunde geschaffene Schwebezustand und dessen runmehriger Wegfall mit der Umgruppierung nichts mehr zu tun habe. Die Vereinbarung und Erhaltung eines Schwebezustandes ist keine Umgruppierung, diese sollte gerade vorbehalten und aufgeschoben bleiben. Es ist unrichtig, die damalige vorläufige Einordnung in die nach Auffassung des Betriebsrats um eine Stufe zu niedrige Lohngruppe und die gleichzeitig einsetzende Ausgleichszulage zu trennen. Beide gehören als das Ergebnis eines Übereinkommens zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zusammen und bedeuten eine Suspendierung der



- 6 -

Umgruppierung. Zutreffend haben daher die beiden Vorderrichter die Massnahme der Umgruppierung darin gesehen, dass die Ausgleichszulage endgültig wegfiel.

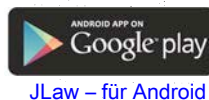
Es kann dahingestellt bleiben, ob die Betriebsvereinbarung vom 29. Oktober 1947 noch als gültig anzusehen ist (§ 90 BetrVG), und ob das in dieser Betriebsvereinbarung für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts vorgeschriebene Verfahren (insbesondere der Ziffer 17) zugrunde gelegt werden muss. Denn selbst, wenn man diese Frage bejaht, so entfallen die Fristen nach § 61 Abs. 2 Satz 1 und Satz 3 nicht etwa deshalb, weil sie in jener Betriebsvereinbarung nicht enthalten sind. Die gesetzliche Frist ist im Verhältnis zu der damaligen Betriebsvereinbarung eine zwingend ergänzende Vorschrift.

Unrichtig ist die Auffassung der Rechtsbeschwerde, dass die Frist des § 61 Abs. 2 Satz 1 BetrVG erst von der Vollziehung der Massnahme und nicht schon von deren Mitteilung an beginne. Durch die Einführung der Frist soll erreicht werden, dass bei Meinungsverschiedenheit des Betriebsrats und der Betriebsleitung über eine Massnahme der personellen Mitbestimmung möglichst bald endgültige Klarheit geschaffen werden soll. Daher ist es notwendig, den Beginn der Verständigungsmöglichkeit, damit aber auch den Beginn der Verständigungsnotwendigkeit möglichst früh zu legen. Durch die nach § 61 Abs. 1 vorgeschriebene Mitteilung des Arbeitgebers von der geplanten Massnahme hat der Betriebsrat die notwendige Unterlage. Es liegt in seinem eigenen Interesse, wenn die Bedenken schon im frühesten Stadium erhoben werden und eine Verständigung eingeleitet wird. Die Stellung des Betriebsrats wird erschwert, wenn er seine Bedenken erst nach Durchführung der Massnahme geltend machen sollte und der Arbeitgeber vorher geäusserte Be-

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

denken als verfrüht unbeachtet lassen kann. Es bedeutet einen erheblichen Unterschied, ob eine Massnahme von vornherein nicht vollzogen oder nach Vollzug wieder rückgängig gemacht werden soll. Im Gegensatz zu der Rechtsbeschwerde ist daher mit den beiden Vorderrichtern als Beginn für die im § 61 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist von einer Woche die Ankündigung der Betriebsleitung vom 20. Dezember 1952 anzusehen, nach der die Zulage von 7 Pfennigen pro Stunde mit dem 1. Januar 1953 wegfallen sollte. Die am 2. Januar 1953 dagegen erhobenen schriftlichen Bedenken des Betriebsrats sind verspätet.

Unrichtig ist die Auffassung der Rechtsbeschwerde, dass es einer erneuten ausdrücklichen Erhebung von Bedenken mit Rücksicht auf die vorangegangenen langwierigen Verhandlungen und die darin zum Ausdruck gekommene ablehnende Haltung des Betriebsrats nicht mehr bedurft hätte. Aus der Regelung des § 61 Abs. 2 Satz 1 ergibt sich, dass Schweigen innerhalb der Frist als Zustimmung gilt. Diese Regel könnte nur unter ganz besonderen Umständen, etwa in Fällen eines offenbaren Rechtsmissbrauchs oder einer Arglist des Arbeitgebers in ihr Gegenteil gewendet werden. Voraussetzung würde zum mindesten sein, dass der Betriebsrat die Endgültigkeit seiner ablehnenden Auffassung, sein letztes Wort dazu so klar zum Ausdruck gebracht hätte, dass keinerlei Zweifel darüber mehr bestehen könnten und dass dieses für die Betriebsleitung offenkundig feststand. Wenn auch mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit darauf gerechnet werden könnte, dass der Betriebsrat seine Zustimmung nicht geben werde, so kann von einer Offenkundigkeit dieser Haltung des Betriebsrats am 20. Dezember 1952 schon deswegen nicht die Rede sein, weil seit Vereinbarung des Schwebezustandes mehrere Jahre verstrichen waren. Daher kann auch nicht von einer Arglist oder einem Rechtsmissbrauch der Antragsgegnerin gesprochen werden, wenn sie die mit dem Ablauf der Frist verbundene Fiktion einer Zustimmung des Betriebsrats für sich in Anspruch nimmt.



- 8 -

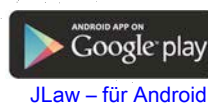
Auch die Frist von zwei Monaten des § 61 Abs. 2 Satz 3 ist versäumt. Unrichtig ist die Auffassung des Antragstellers, dass diese Frist erst mit dem endgültigen Scheitern aller Verständigungsmöglichkeiten beginne. Das würde dazu führen, dass der Betriebsrat oder die Betriebsleitung oder beide durch die Art der Verhandlungsführung es in der Hand hätten, zu bestimmen, von wann ab die Frist läuft. Auch würde jedesmal in schwieriger Einzeluntersuchung festgestellt werden müssen, in welchem Augenblick der verschiedenen Verhandlungsabschnitte die innerbetrieblichen Einigungsmöglichkeiten endgültig erschöpft gewesen sind. Die mit einer gesetzlichen Frist erstrebte Rechtsklarheit und Rechtssicherheit würde völlig in Frage gestellt. Aus § 49 Abs. 4 BetrVG, nach dem die Anrufung von Schiedsstellen und Behörden erst zulässig ist, nachdem eine Einigung im Betrieb nicht erzielt wurde, ergibt sich Gegenteiliges nicht. Dieser allgemeinen Bestimmung geht die Sonderbestimmung des § 61 Abs. 2 Satz 3 vor. Beide stehen auch nicht in Widerspruch, denn die Frist von zwei Monaten ist gerade deswegen so ausreichend bemessen, um Verständigungsmöglichkeiten nicht abzuschneiden. Die Bestimmung der Frist soll eine Verständigung nur in absehbaren zeitlichen Grenzen halten.

Die Frist des § 61 Abs. 2 Satz 3 ist vielmehr an die Vollziehung der Massnahme anzuknüpfen. Denn würde man den Fristbeginn mit den beiden Vorderrichtern bereits auf die Mitteilung der geplanten Massnahme verlegen, so würden beide Fristen, nämlich die des § 61 Abs. 2 Satz 1 von einer Woche und des § 61 Abs. 2 Satz 3 von zwei Monaten, zugleich beginnen. Die zweite würde u.U. um die erste verkürzt. Zu einer solchen Verkürzung der Frist von zwei Monaten besteht kein Anlass. Wohl aber kann und muss der Betriebsrat seine Massnah-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200*Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

men und Entschlüsse zur Anrufung des Arbeitsgerichts von dem Augenblick an ins Auge fassen, in dem die Massnahme vollzogen ist.

Sofern dem Betriebsrat, wie im vorliegenden Falle, nicht nur die Massnahme, sondern auch der Zeitpunkt ihrer Durchführung mitgeteilt ist, kann es auch nicht mehr auf die Kenntnis des Betriebsrats von der vollzogenen Massnahme ankommen. Denn der Betriebsrat kann und muss damit rechnen, dass die mitgeteilte Massnahme, sofern es nicht vorher schon zu einer Verständigung gekommen ist, so durchgeführt wird, wie sie mitgeteilt wurde. Ob etwas anderes zu gelten hat und es insbesondere dann auf die Kenntnis des Betriebsrats von der Durchführung der Massnahme ankommt, wenn die nach § 61 Abs. 1 vorgesehene Mitteilung der geplanten Massnahme nicht, wie im vorliegenden Falle, unter Angabe des Zeitpunktes (ab 1. Januar 1953) mitgeteilt ist, braucht hier nicht entschieden zu werden. Da die Klage erst am 23. Mai 1953 erhoben wurde, ist sie verspätet.

Die Rechtsbeschwerde war daher als unbegründet zurückzuweisen.

gez. Nipperdey

Dr. Poelmann

Dr. König

H. Wagner

Willems

